

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SOPPENG

(The Influence of motivation, work environment and skills to performance of employees The department of revenue office financial management and Regional asset soppeng Regency)

Sofyang¹⁾, Andi Rasyid Pananrangi²⁾, Gunawan³⁾

¹⁾Mahasiswa PPs STIE Amkop, Makassar

Email: Lasofyan79@gmail.com

²⁾Dosen PPs STIE Amkop, Makassar

email:rasyidpananrangi@gmail.com

³⁾Dosen PPs STIE Amkop, Makassar

email: fadelgun@yahoo.co.id

ABSTRAK

SOFYANG, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng,”dibimbing oleh Andi Rasyid Pananrangi dan Gunawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Dan untuk menganalisis sejauh mana Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Dan menganalisis variabel apa yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Selanjutnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 Responden dari 135 Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Soppeng. Data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif yaitu dengan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengukur pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, dan keterampilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Dari Hasil Analisis Data menunjukkan bahwa Motivasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,884 dengan tingkat signifikan (p) = 0,030 < taraf kesalahan (α) = 0,05 maka variabel Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Soppeng, Selanjutnya Variabel Kingkungan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,505 dengan tingkat signifikan (p) = 0,000 < α = 0,05 maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Soppeng., Kemudian Variabel Keterampilan dengan nilai t_{hitung} sebesar

1,609 dengan tingkat signifikan (p) = 0,113 > α = 0,05 maka pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. sedangkan secara simultan nilai F_{hitung} = 31,708 dengan angka signifikansi (p) = 0,000 < α = 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain, memang benar bahwa variabel motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Soppeng.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Keterampilan, Kinerja

ABSTRACT

SOFYANG, *"The Influence of Motivation, Work Environment and Skills Against Employee Performance On Revenue Service Office of Financial Management and Asset Soppeng,"* guided by Andi Rasyid Pananrangi dan Gunawan.

The purpose of this study was to analyze the influence of motivation, Work Environment and Skills on Employee Performance Management Revenue Finance and Asset Soppeng. And to analyze the extent of Motivation, Work Environment and Skills influence simultaneously on Employee Performance Management Revenue Finance and Asset Soppeng. And analyzing what variable most dominant influence on Employee Performance Management Revenue Finance and Asset Soppeng

This research was conducted at the Department of Revenue Financial Management and Asset Soppeng. Furthermore, samples used in this study were 75 respondents out of 135 Employees At the Department of Revenue Finance and Asset Management Area (DPPKAD) Soppeng. Data were analyzed using descriptive and quantitative methods with multiple linear regression analysis were used to measure the effect of motivation, work environment, and skills on Employee Performance Management Revenue Finance and Asset Soppeng

From the results of data analysis showed that motivation to t value of 1.884 with a significant level (p) = 0,030 < standard error (α) = 0.05, variable motivation and significant positive effect on employee performance Revenue Department of Finance and Asset Management (DPPKAD) Soppeng, Kingkungan variable Further work with t value of 4.505 with a significant level (p) = 0.000 > α = 0.05, variable Positive work Environment and significant influence on employee performance Revenue Department of Finance and Asset Management (DPPKAD) District Soppeng., then variable skills with t value of 1.609 with a significant level (p) = 0.113 > α = 0.05, the effect of variable skills of the employee's performance is not significant. while simultaneously calculated F value = 31.708 with figures of significance (p) = 0,000 < α = 0.05, which means that H_0 is rejected and H_a accepted. Or in other words, it is true that the variables of motivation, Work Environment and Skills influence on employee performance Revenue Department of Finance and Asset Management (DPPKAD) Soppeng.

Keywords: Motivation, Work Environment, Skills, Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk atau sumber daya manusia yang cukup besar seharusnya memiliki daya saing lebih tinggi dari pada negara lain yang sumber daya manusianya lebih kecil. Kenyataan dalam perbandingan kemajuan ekonomi, pendidikan, industri, penguasaan teknologi, dan beberapa bidang lainnya ternyata Indonesia kalah bersaing dengan negara-negara yang sumber daya manusianya lebih kecil seperti dengan Malaysia, Singapura, Thailand, dan Korea Selatan. Posisi daya saing Indonesia pada tahun 2012 berada pada peringkat 50 dari 144 negara, hal ini sesuai dengan data yang dirilis oleh World Economic Forum (WEF) dalam Global Competitiveness Report Edisi 2012-2013. Delapan negara diantaranya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1

Peringkat Indeks Kompetitive Global
2012 dari Delapan Negara

| Negara | Peringkat |
|----------------|-----------|
| Singapura | 2 |
| Malaysia | 21 |
| Korea Selatan | 24 |
| China | 26 |
| Thailand | 39 |
| Indonesia | 50 |
| Afrika Selatan | 52 |
| Brazil | 53 |

Sumber: The Global Competitiveness Report 2011-2012 dalam www.bappenas.go.id

Salah satu hal yang konkrit untuk mendorong peningkatan Kinerja kerja sumber daya manusia adalah motivasi, lingkungan kerja dan keterampilan. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik berdasarkan motivasi, lingkungan kerja, dan keterampilan akan mendorong kemajuan setiap kegiatan yang pada gilirannya akan meningkatkan Kinerja kerja. Pencapaian Kinerja yang tinggi melalui pencapaian target kuantitas dan waktu penyelesaian tugas, efisiensi dan kualitas hasil kerja setiap anggota/Pegawai

akan membawa pada peningkatan Kinerja organisasi. Peningkatan Kinerja organisasi selanjutnya akan membawa pada peningkatan Kinerja secara regional dan nasional. Jadi dapat dikatakan bahwa Kinerja individu setiap Pegawai akan membawa pada pencapaian tingkat Kinerja nasional.

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng merupakan unsur pelaksana bidang pengelolaan pendapatan keuangan dan aset yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Kepala Dinas bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas Kepala Dinas adalah membantu Bupati dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan, melaksanakan urusan pengelolaan, pendapatan, keuangan dan aset berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng Mengutamakan Pelayanan Kepada Masyarakat, namun banyak masyarakat mengeluh terhadap pelayanan yang ada di Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng, hal ini disebabkan karena seringkali pegawai tidak berada ditempat dan kadang menunda-nunda pekerjaan.

Dari penjelasan diatas, jelas bahwa Kinerja kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng nampak cenderung mengalami penurunan. Rendahnya motivasi dari Pegawai disebabkan oleh pelaksanaan yang ada dilapangan belum optimal. Sehingga dengan kurang optimalnya kepuasan terhadap pelayanan tentu tidak lepas dari faktor kinerja Pegawai yang ada dalam lingkungan kantor, dimana menurunnya kinerja Pegawai disebabkan perlengkapan kerja yang tersedia belum lengkap kemudian dilihat dari kinerja Pegawai nampak bahwa kemampuan Pegawai dalam mencapai tingkat kerja belum tepat sasaran.

Rendahnya Kinerja Pegawai tidak dapat dibiarkan terus berlangsung, karena dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi perusahaan yang secara langsung berdampak pada fungsi pelayanan yang buruk. Perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan Kinerja bagi setiap Pegawai sebagai bagian dari peningkatan Kinerja organisasi. Kinerja Pegawai yang tinggi akan meningkatkan pula Kinerja organisasi sebagaimana dinyatakan oleh Simanjuntak (2009:2) bahwa meningkatkan Kinerja setiap orang di lingkungan satu unit organisasi berarti meningkatkan Kinerja unit organisasi tersebut.

Hal inilah yang menarik yang layak diperhatikan pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng agar kinerja Pegawai dapat lebih ditingkatkan sehingga pencapaian standar kinerja minimal harus dipenuhi. Sehingga dengan adanya penelitian yang relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti berkeinginan untuk membahas tema ini dengan memilih judul : “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dijabarkan dalam sejumlah pertanyaan penelitian adalah:

1. Apakah variabel Motivasi secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng ?
2. Apakah variabel Lingkungan Kerja secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng ?
3. Apakah variabel Keterampilan secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng ?
4. Apakah Variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Keterampilan Secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng ?
5. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng ?

C. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan Untuk :

1. menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.
2. menganalisis sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.
3. menganalisis sejauh mana pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.
4. Menganalisis sejauh mana Motivasi, Lingkungan Kerja, dan keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.
5. menganalisis variabel apa yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja

Pegawai Dinas Pendapatan
Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
Kabupaten Soppeng

D. Manfaat penelitian

Hasil penelitian yang diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Peneliti:

Untuk peneliti menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang motivasi, lingkungan kerja dan keterampilan serta hubungannya dengan kinerja Pegawai.

2. Manfaat bagi Perusahaan:

Sebagai bahan masukan bagi Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng dalam memotivasi Pegawainya dan memperbaharui serta mendesain lingkungan kerja dan juga memberikan keterampilan yang cukup memadai sehingga Pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Konseptual

1. Motivasi

Abraham Sperling dalam Mangkunegara (2000:93) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Uno (2007:71) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

2. Lingkungan Kerja

Kelangsungan hidup organisasi (perusahaan) ditentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan faktor yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil. Sehingga lingkungan kerja dalam perusahaan sangat diperlukan terhadap keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan Kinerja tenaga kerja. Sebab suatu lingkungan kerja yang tidak mendukung akan mengakibatkan perusahaan tidak akan melakukan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itulah menurut Swastha dan Sukotjo, (2005:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan kedalam praktis sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Keterampilan yang paling penting adalah keterampilan yang memungkinkan manajer bisa membantu orang lain sehingga menjadi lebih produktif di tempat kerja.

Keterampilan merupakan suatu pertalian yang sangat komplementer bahwa wujud dari orang yang memiliki kompetensi tercermin dari tingkat keterampilan yang dimiliki. Seorang yang terampil akan memperlihatkan tingkat kemandirian dalam bekerja, handal menyelesaikan pekerjaan dan profesional (ahli) pada bidang yang ditekuni, sesuai dengan pelatihan yang dihasilkan dari Pegawai yang fundamental dengan syarat-syarat kualitas. Tentu keterampilan tersebut adalah suatu bagian dari kompetensi seseorang yang dapat dinilai.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Inf

ormasitentangkinerja organisasimerupakan suatuhalyang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerjanya yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasi. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Prawirosentono (2000:2), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng .
3. Variabel Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.

4. Variabel Motivasi, Lingkungan kerja, dan Keterampilan Berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.
5. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu : menganalisis pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.

Waktu penelitian ini berlangsung selama empat bulan dan dilaksanakan mulai pada bulan Oktober 2016.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng yang berjumlah 135 orang.

2. Sampel

Pemilihan sampel penelitian didasarkan pada metode *Purposive Sampling*, metode *purposive*

sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Penggunaan metode *purposive sampling* dilakukan agar sampel memenuhi kriteria untuk diuji sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 Responden.

Metode Analisis Data

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, dalam menguji kebenarannya digunakan alat analisis sebagai berikut:

Analisis statistik deskriptif mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan keterampilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng

Analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006:277) dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS.

Deskripsi Variabel Penelitian

Definisi operasional digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. **Kinerja pegawai (Y)**, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.
2. **Motivasi (X1)** Adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulnya motivasi kerja.
3. **Lingkungan Kerja (X2)**, Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Korelasi Parsial |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 2.018 | .660 | | 3.055 | .004 | |
| X1 | .133 | .151 | .089 | 1.884 | .030 | .030 |
| X2 | .309 | .069 | .592 | 4.505 | .000 | .078 |
| X3 | .179 | .111 | .196 | 1.609 | .113 | .113 |

a. Dependent Variable:
KINERJA

fisik yang dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja.

4. **Keterampilan(X3)**, Keterampilan atau biasa juga disebut dengan keahlian (skill) merupakan potensi yang dimiliki seorang Pegawai dalam melaksanakan suatu aktivitas pekerjaan terutama yang bersifat teknis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng dapat dilihat pada tabel 14.

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,018 + 0,133 X_1 + 0,309 X_2 + 0,179 X_3 + e$$

Regresi dari Variabel Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui pengaruh Motivasi dengan nilai koefisien (b_1) = 0,133 yang berarti bahwa bila

skor variabel Motivasi bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,133 poin . t_{hitung} sebesar 1,884 dengan tingkat signifikan (p) = 0,030 < taraf kesalahan (α) = 0,05 maka variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai koefisien (b_2) = 0,309 yang berarti bahwa bila skor variabel lingkungan kerja bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,309 poin . t_{hitung} sebesar 4,505 dengan tingkat signifikan (p) = 0,000 < α = 0,05 maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Keterampilan dengan nilai koefisien b_3 = 0,179 yang berarti bahwa bila skor variabel Keterampilan bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,179 poin . t_{hitung} sebesar 1,609 dengan tingkat signifikan (p) = 0,113 > α = 0,05 maka pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.

Dari tabel ANOVA diatas diperoleh nilai F_{hitung} = 31,708 dengan angka signifikansi (p) = 0,000 < α = 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain, memang benar bahwa variabel motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berikut nilai koefisien korelasi atau R = 0,801 menunjukan bahwa pengaruh variabel- variabel berpengaruh tersbut terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng dapat dikatakan kuat. Sementara nilai R^2 = 0,642 menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang bermakna bahwa perubahan kinerja pegawai 64,2 persen disebabkan oleh variabel-variabel yang berpengaruh tersebut, sisanya 35,8 persen disebabkan oleh variabel-variabel lain.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi dapat diketahui pengaruh Motivasi dengan nilai koefisien (b_1) = 0,133 yang berarti bahwa bila skor variabel Motivasi bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,133 poin . t_{hitung} sebesar 1,884 dengan tingkat signifikan (p) = 0,030 < taraf kesalahan (α) = 0,05 maka variabel Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005 : 13) bahwa Motivasi adalah mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri sehingga terus berprestasi dalam bidang yang ditekuni.

Pendapat di atas sejalan dengan respon pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng yang sangat setuju atas Sikap yang mencerminkan kebutuhan Pegawai

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 4.852 | 3 | 1.617 | 31.708 | .000 ^a |
| Residual | 2.703 | 53 | .051 | | |
| Total | 7.555 | 56 | | | |

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable:
KINERJA

akan prestasi kerja, Kompensasi yang memadai, Kesempatan untuk mengadakan promosi jabatan, Penempatan personal pada kedudukan tertentu yang sesuai dengan keahlian masing-masing, Pegawai bekerja dalam kondisi kerja

yang baik dan menyenangkan, Kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, Pimpinan memberikan nasehat dan simpatik atas segala persoalan yang dihadapi oleh Pegawai, Adanya hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil regresi Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai koefisien (b_2) = 0,309 yang berarti bahwa bila skor variabel lingkungan kerja bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,309 poin. t_{hitung} sebesar 4,505 dengan tingkat signifikan (p) = $0,000 > = 0,05$ maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilya Susanti (2015) pada Kantor DISPERINDAG Kota Kendari bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pendapat di atas sejalan dengan respon pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng yang sangat setuju atas perlengkapan kerja yang menunjang kelancaran bekerja, Kondisi kerja seperti uang, suhu, penerangan dan ventilasi udara, ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang mendukung kelancaran aktivitas kerja, lingkungan kerja yang bersih dan nyaman menimbulkan semangat dan kegairahan dalam bekerja, pimpinan memberikan jaminan keamanan bagi setiap Pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Keterampilan dengan nilai koefisien b_3 = 0,179 yang berarti bahwa bila skor variabel Keterampilan bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar

0,179 poin. t_{hitung} sebesar 1,609 dengan tingkat signifikan (p) = $0,113 > = 0,05$ maka pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.

Hasil ini sesuai dengan temuan Muhammad Jafar (2010) yang menerangkan bahwa Keterampilan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Keindahan Kota Makassar.

Pendapat di atas sejalan dengan respon pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng yang sangat setuju dengan bekerja lebih cepat dari sebelumnya, Lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja, dapat memperkecil kesalahan/kerusakan pekerjaan, pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, dan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi pengaruh Motivasi dengan nilai koefisien (b_1) = 0,133 yang berarti bahwa bila skor variabel Motivasi bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,133 poin. t_{hitung} sebesar 1,884 dengan tingkat signifikan (p) = $0,030 < \text{taraf kesalahan} () = 0,05$ maka variabel Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien (b_2) = 0,309 yang berarti bahwa bila skor variabel lingkungan kerja bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,309 poin. t_{hitung} sebesar 4,505 dengan tingkat signifikan (p) = $0,000 >$

- = 0,05 maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. nilai koefisien Keterampilan $b_3 = 0,179$ yang berarti bahwa bila skor variabel Keterampilan bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,179 poin. t_{hitung} sebesar 1,609 dengan tingkat signifikan $(p) = 0,113 > 0,05$ maka pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.
 4. Dari hasil analisis data diperoleh nilai $F_{hitung} = 31,708$ dengan angka signifikansi $(p) = 0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain, memang benar bahwa variabel motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 5. Dari Hasil Regresi, dapat diketahui bahwa diantara variabel Motivasi, Lingkungan kerja, dan Keterampilan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah Variabel Lingkungan Kerja.

Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan tersebut diatas maka dapat dikemukakan beberapa saran :

1. Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan motivasi pegawai dapat dilakukan dengan memberikan tunjangan kesejahteraan atau insentif yang memadai kepada pegawai, meningkatkan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi tinggi untuk dipromosikan menduduki jabatan yang tinggi.

2. Sedangkan peningkatan Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memperhatikan lingkungan kerja pegawai, ditekankan pada Kondisi kerja seperti ruang, suhu, penerangan dan ventilasi udara, ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang mendukung kelancaran aktivitas kerja, lingkungan kerja yang bersih dan nyaman menimbulkan semangat dan kegairahan dalam bekerja, pimpinan memberikan jaminan keamanan bagi setiap Pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhanari, M.A. , 2005, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bagian Produksi pada Maharani Handicraft* di Kabupaten Bantul, Skripsi (Universitas Negeri Semarang).
- Adisasmita, H.R., 2002. *Akuntabilitas dan Indikator Kinerja Instansi Pemerintah*. PPKED Unhas .
- Agung Wahyu, 2010, *Panduan SPSS 17, 0 Untuk Mengolah Penelitian Kuantitatif*, cetakan pertama, Penerbit: Ghalia Indonsia, Jakarta.
- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Catur, M, 2014, *Pengaruh Komitmen, Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan*. Program Pascasarjana UMI Makassar.
- Effendy Wanda, 2014, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Sikap dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Barru*. Program Pascasarjana UMI Makassar

- Gomes, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Himber, 2003, *Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Propinsi Papua di Jayapura*. Tesis (Pasca UMI Makassar)
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia
- Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Kinerja Pegawai, Penerbit: Grasindo, Jakarta.
- Hamzah, Zubair, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga Andi Offset, Jakarta.
- Hasibuan Malayu S.P, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu S.P, 1999, Organisasi dan Motivasi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Lucki Wulan Analisa, 2009, Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang).
- Luthans, Fred 2006, Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh, Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Muchdarsyah, 2003, Kinerja Apa dan Bagaimana. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mahmudi. 2005, Manajemen Kinerja Sektor Publik, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Jogjakarta.
- Malthis, Robert L dan John H Jackson, 2006, Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), edisi kesepuluh, terjemahan: Diana Angelica, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Manullang dan Marihot Manullang, 2004, Manajemen Personalia, cetakan kedua, Penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Handari, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, cetakan keempat, Penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nuraeni A, 2013, Pengaruh Motivasi, Diklat, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Polewali Mandar . Program Pascasarjana UMI Makassar
- Okta, 2013, Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Sikap dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Soppeng. Program Pascasarjana UMI Makassar.
- Prawirosentono, 2000. Kinerja Organisasi. Gramedia, Jakarta.
- Rasyid, A.H., 2010, Faktor – Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kab. Sinjai, Tesis (Pasca UMI Makassar)
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit: Andi Offset, Jakarta.

- Rivai, Veithzal, 2008. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang. P., 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bumi Aksara Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak J Payaman, 2005, Manajemen dan Evaluasi Kinerja, edisi pertama, cetakan pertama, Lembaga Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Simanjuntak J Payaman, 2009, Manajemen Kinerja: Pengertian, Teori dan Aplikasi, Penerbit: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan kedua, STIE-YKPN, Yogyakarta
- Swastha, Bsu dan Ibnu Sukotjo, 2005, Pengantar Bisnis Modern, Penerbit: Erlangga, Yogyakarta.
- Syahrir, 2000, Manajemen dan Birokrasi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2004, Kepemimpinan dalam Manajemen, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Timpe, A Dalle, 2001. Memotivasi Pegawai. Terjemahan oleh Susanto Budhi Dharmo. 1999. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Tohardi, A. , 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesatu, Bandung:Mandar Maju
- Umar, Husein.2003. Evaluasi Kinerja Perusahaan. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Uno, N, Hamzah, 2007, Teori Motivasi dan Pengukurannya, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, edisi kedua, cetakan kedua, Penerbit: Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, Prof, Dr, M, Phil, 2009, Manajemen Kinerja, Ed. 2, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wardoyo, Darmin, 2005, Tingkat Pendidikan Implementasi Dunia `Kerja. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.